

6 就職活動への取り組みと企業選択

大谷 卓史

はじめに

春に行ったインタビューを読み返してみると、学生は就職活動に臨むにあたって自分自身を見つめなおし、「自分らしさ」という個性を見出そうとするような印象を受けた。この「自分らしさ」が学生生活のうちに培われ、その特徴が就職活動にある影響を与えているのではないだろうか。これから学生生活と就職活動の関連をみていく。

6.1 大学生の交友関係

大学生は様々なグループに属し、そのグループの違いによって就職活動に様々な影響を与えるだろう。先ず企業の紹介を行うリクレーターとの接触機会と学生の交友圏の相関関係についてみていく。

学生の交友圏を六つのカテゴリ別に分けた問24について、巻末の度数分布表から見ると、「いる」に9割近くの回答が集まった「同学科の友人」「他学部他学科の友人」「ちがう学校の友人」は分散が偏りすぎているため、その他の項目を用いる。特に「同学科の先輩後輩」「正社員・正規社員」「フリーター」の友人を持つ学生はタテの友人関係を持つことになり、社会や企業に関して知る機会が多いだろう。他方、一般にはそうした情報を提供する役目の人物がリクレーターである。リクレーターとは、主に同学部同学科のOBやOGがその役目を担う。そこで「リクレーターから連絡を受けた企業数」と「同学科の先輩後輩との交際」の相関をしてみるためにクロス集計を行う。

q24b[同学科の先輩・後輩]とq25_2d[接触したリクレーター]のクロス表

		q25_2d[接触した企業の数: リクレーター]					合計
		なし	1社	2社	3社	4社以上	
q24b[交	いる	70	24	22	20	26	162
際圏: 同		43.2%	14.8%	13.6%	12.3%	16.0%	100.0%
学科の先	いない	83	28	12	7	27	157
輩・後輩]		52.9%	17.8%	7.6%	4.5%	17.2%	100.0%
合計		153	52	34	27	53	319
		48.0%	16.3%	10.7%	8.5%	16.6%	100.0%

p<.05

上の表から、先輩後輩というタテのつながりがあることは、より多いリクレーターとの接触があることを示している。特に2社以上との接触の有無をみた場合にそのことはいえる。

次に、問21の学生生活の中での課外諸活動とリクレーターとの接触数の関係をみよう。

q21a[学生生活の活動: 体育会・クラブ]とq25_2d[接触した企業の数: リクレーター]のクロス表

		q25_2d[接触した企業の数: リクレーター]					合計
		なし	1社	2社	3社	4社以上	
q21a[学生生活の活動: 体育会・クラブ]	よくした	18 34.6%	10 19.2%	5 9.6%	7 13.5%	12 23.1%	52 100.0%
	少しはした	9 60.0%	3 20.0%	0 .0%	0 .0%	3 20.0%	15 100.0%
	しなかった	123 50.2%	39 15.9%	28 11.4%	17 6.9%	38 15.5%	245 100.0%
合計	150 48.1%	52 16.7%	33 10.6%	24 7.7%	53 17.0%	312 100.0%	

p=.270

q21d[学生生活の活動: インターンシップ]とq25_2d[接触したリクレーター]のクロス表

		q25_2d[接触した企業の数: リクレーター]					合計
		なし	1社	2社	3社	4社以上	
q21d[学生生活の活動: インターンシップ]	よくした	6 40.0%	2 13.3%	1 6.7%	3 20.0%	3 20.0%	15 100.0%
	少しはした	20 38.5%	13 25.0%	6 11.5%	3 5.8%	10 19.2%	52 100.0%
	しなかった	122 50.0%	37 15.2%	25 10.2%	20 8.2%	40 16.4%	244 100.0%
合計	148 47.6%	52 16.7%	32 10.3%	26 8.4%	53 17.0%	311 100.0%	

p=.495

上の二つの表から、いずれも該当者が少数にとどまっているので明確には判断しがたいが、体育会やクラブでの活動をしていた人、あるいはインターンシップの活動をした人は、比較的リクレーターとの接触数が多いようにみえる。ただし、サークル・同好会活動やボランティア活動とは相関が見られなかった。

以上のことから、体育会やインターンシップのような強い関係あるいは積極的な参加が、リクレーターとの接触を高めていると推測できる。

6.2 授業態度と就職活動

学生は授業やその関連行事に費やす時間が学生生活の大半であるし、生活リズムの軸となっているともいえるだろう。大学の授業に通って得た態度が就活にどのような影響を与えているのかを次にみていく。

まず、授業の取り組み方に関する問14から「教員に質問」「ディスカッションに参加」に注目する。これらは授業の取り組みの中でも対人的なもので、積極的に参加する人ほど就活でのセミナーやインターンシップ、会社説明会などに積極的に参加するのではないだろうか。仮説として「授業に積極的な学生は就職活動に対しても積極的で行動的である」をたててみる。

q14a[授業の取り組み方: 教員に質問]とq25_1c[就活: エントリーシート提出]のクロス表

		q25_1c[就活開始時期: エントリーシート提出]				合計
		3年9月以前	3年10-12月	3年1-3月	4年4月以降	
q14a[授業への取り組み方: 教員に質問]	あてはまる	0	14	6	1	21
		.0%	66.7%	28.6%	4.8%	100.0%
	ややあてはまる	2	42	43	3	90
		2.2%	46.7%	47.8%	3.3%	100.0%
	あまりあてはまらない	1	54	92	14	161
		.6%	33.5%	57.1%	8.7%	100.0%
合計	あてはまらない	4	21	30	0	55
		7.3%	38.2%	54.5%	.0%	100.0%
		7	131	171	18	327
		2.1%	40.1%	52.3%	5.5%	100.0%

p<.01

具体的には、問14の2項目と問25の(1)(2)(3)できいている就活の各状況との相関関係を調べてみたところ、あまり関係は見いだせなかった。ただし、上の表にあるように授業で積極的に質問する学生は、比較的早くからエントリーシートを各社に送る傾向があることがわかった。

そこで、さらに問16の各項目できいている在学中に身につけた知識や技能が、就活とどのように関連しているかをみてみた。しかし、それらの個別の知識や技能と就職活動との間に明確な相関を見いだすことはできなかった。

これまでの結果から、授業に対して積極的な学生ほど、就活に対しても積極的であると明確に関連付けることはできない。学生は就活をする上で、積極的に多くの企業を選んで選考を受けるというよりも、企業選びに重点をおき、慎重に選考を受けるという姿勢に近いようだ。

それでは学生の企業選びはどのような点から選ばれているのだろうか。

6.3 企業選びと学生生活

まず、どのような進路先に対して学生は満足を得ているのだろうか。就職先の企業環境と卒業後の進路への満足度の2変量の間を、相関係数を用いてみる。

		q26_4b[住宅・q26_4c[資格の育児休 q29[卒業 東証一 手当充 暇とり 後の進路 部上場] 実] やすい] 満足]			
q26_4a[東証一部上場]	Pearson の相関係数	1	.279**	.206**	.103
	有意確率 (両側)		.000	.000	.071
	N	311	303	298	311
q26_4b[住宅・資格の手当充実]	Pearson の相関係数	.279**	1	.461**	.024
	有意確率 (両側)	.000		.000	.668
	N	303	310	304	310
q26_4c[育児休暇とやすい]	Pearson の相関係数	.206**	.461**	1	.213**
	有意確率 (両側)	.000	.000		.000
	N	298	304	306	306
q29[卒業後の進路満足]	Pearson の相関係数	.103	.024	.213**	1
	有意確率 (両側)	.071	.668	.000	
	N	311	310	306	397

** 相関係数は 1% 水準で有意 (両側) です。

ここから読み取れることは、卒業後の進路に対する満足感に結びついているのは、就職先の企業条件として育児休暇がとりやすいということだけである。ただし、育児休暇がとりやすいという環境と関連している要因を見るならば、それはその企業が東証一部に上場している銘柄企業であることや、住宅手当や資格手当が充実していることである。銘柄企業であることや給与手当が高いことは直接には進路への満足感と関連しないものの、結果的には大企業に就職しなければという心理につながる。各項目ごとのクロス集計をとってもそのことを確認できる。(次ページの3つの表。)

そこで、さらに就職先の企業への応募理由と進路満足感との相関もみよう。そこで、進路満足感と関連しているのは、「仕事内容」という選択肢のみだった。これは仕事の内容に納得できなければ、その進路に満足できないということであるから、当然ともいえよう。(250ページの上の表)

しかし、その上で、6つの応募理由の間の相関関係をしらべてみると、「給与」と「仕事と余暇のバランス」の間に相関がみられた。これを解釈するならば、給与ばかりを重視するのではなく、ある程度、仕事と余暇

のバランスをとりながら働きたいという人がいる一方で、給与を考えない人は、仕事と余暇のバランスも考えない人のほうが多いということがわかった。(250ページの2番目の表を参照。)しかも、全体的に見るならば、給与も余暇もという人はむしろ少数派であり、半数近い人は給与も余暇も応募理由に入っていない。

		q26_4a[企業の環境: 東証一部上場]		合計
		あてはまる	あてはまらない	
q26_4c[企業の環境: 育児休暇がとりやすい]	あてはまる	109	91	200
		54.5%	45.5%	100.0%
	あてはまらない	32	66	98
		32.7%	67.3%	100.0%
合計		141	157	298
		47.3%	52.7%	100.0%

p<.001

		q26_4b[企業の環境: 住宅・資格の手当てが充実]		合計
		あてはまる	あてはまらない	
q26_4c[企業の環境: 育児休暇がとりやすい]	あてはまる	177	26	203
		87.2%	12.8%	100.0%
	あてはまらない	44	57	101
		43.6%	56.4%	100.0%
合計		221	83	304
		72.7%	27.3%	100.0%

p<.001

		q26_4b[企業の環境: 住宅・資格の手当てが充実]		合計
		あてはまる	あてはまらない	
q26_4a[企業の環境: 東証一部上場]	あてはまる	125	19	144
		86.8%	13.2%	100.0%
	あてはまらない	99	60	159
		62.3%	37.7%	100.0%
合計		224	79	303
		73.9%	26.1%	100.0%

p<.001

		進路への満足度			合計
		満足	どちらかといえば満足	どちらともいえない	
q26_5_1[就職先ありへの応募理由:	あり	166	71	28	265
		62.6%	26.8%	10.6%	100.0%
仕事内容]	なし	13	24	25	62
		21.0%	38.7%	40.3%	100.0%
合計		179	95	53	327
		54.7%	29.1%	16.2%	100.0%

p<.001

		q26_5_4[就職先への応募理由: 仕事・余暇バランス]		合計
		あり	なし	
q26_5_3[就職先への応募理由: 給与]	あり	51	52	103
		49.5%	50.5%	100.0%
	なし	70	154	224
		31.3%	68.8%	100.0%
合計		121	206	327
		37.0%	63.0%	100.0%

p<.01

クロス表

		進路への満足度			合計
		満足	どちらかといえば満足	どちらともいえない	
q26_5_6[就職先への応募理由: 地域条件]	あり	58	31	22	111
		52.3%	27.9%	19.8%	100.0%
	なし	121	64	31	216
		56.0%	29.6%	14.4%	100.0%
合計		179	95	53	327
		54.7%	29.1%	16.2%	100.0%

p=.446

その他の応募理由については、「大学での専門との関連」「縁故」をあげる人はそもそもごく少数であった。そして、上の表にあるように、地域条件をあげる人は多いものの、必ずしも満足感にはつながっていない。したがって、地域条件は家庭事情などやむを得ずの場合も多いということが推測できる。

次に、学生は企業を選ぶ際に、勤務地も考慮するのであろうか。ちなみに回答者の3分の1が応募理由に地域条件をあげている。最近ではUターン就職という言葉は聞くが、地方出身の学生ほどその傾向が強く、大都会が同じ地域内にある学生はあまり考慮にはいれない、と仮説を立ててみる。そもそも企業の多くは大阪、東京、福岡、名古屋と大都会であり地方経済の中心地に本社を構えることが多数であるため、自ずとその地域へと帰って行くはずである。

高校の地方 と q26_5_6[就職先への応募理由: 地域条件] のクロス表

		q26_5_6[就職先への応募理由: 地域条件]		合計
		あり	なし	
高校の地方	東京	0 0.0%	3 100.0%	3 100.0%
	中部以東	20 40.0%	30 60.0%	50 100.0%
	京滋奈	25 28.7%	62 71.3%	87 100.0%
	阪兵和	46 35.7%	83 64.3%	129 100.0%
	中国以西	19 36.5%	33 63.5%	52 100.0%
	外国	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	合計	110 34.2%	212 65.8%	322 100.0%

ここでは、高校の所在地を出身地とみなすことにして、就職先への応募理由として地域条件をあげているかどうかでクロス集計してみた。それほど、明確な違いとはいえないが、大学が地元に近い人ほど、地域を就職先の条件にあげる人は少なく、逆に遠い地方の人ほど多い傾向がある。ただし、ここで注意すべきは、いずれにしても大半の人は地域を条件にしていないことであろう。

次に、出身地と就職先の地方とのクロス表を出した(次ページの表)。それを見ると、中部以東と中国以西の地方出身者は地元で4割と東京に3割が就職している(2割は近畿に就職)。近畿出身者は東京に2割が就職するが、その中でも、大阪・兵庫・和歌山出身者は半数以上が大阪中心に就職を決めている。他方、京都・滋賀・奈良出身者は、4割が地元で3割が大阪方面への就職となっている。このように、本学の場合、京都にあることもあり、同じ近畿でもその内訳は少し異なっている。

高校の地方 と 就職進学地方 のクロス表

	就職進学地方						合計
	東京	中部以東	京滋奈	阪兵和	中国以西	外国	
高 東京	3	0	0	2	0	0	5
校	60.0%	.0%	.0%	40.0%	.0%	.0%	100.0%
の 中部以東	16	22	4	8	0	0	50
地	32.0%	44.0%	8.0%	16.0%	.0%	.0%	100.0%
方 京滋奈	15	8	32	25	2	0	82
	18.3%	9.8%	39.0%	30.5%	2.4%	.0%	100.0%
阪兵和	26	7	13	65	5	1	117
	22.2%	6.0%	11.1%	55.6%	4.3%	.9%	100.0%
中国以西	16	2	8	6	19	0	51
	31.4%	3.9%	15.7%	11.8%	37.3%	.0%	100.0%
外国	0	0	4	0	0	0	4
	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
合計	76	39	61	106	26	1	309
	24.6%	12.6%	19.7%	34.3%	8.4%	.3%	100.0%

p<.001

以上の分析結果から、一般に考えられているほど、就職に関して地元志向が強いわけではないことがわかった。あえて言うならば、地元就職する人が多い場合は、その人の地元就職先が多かったからであって、最初から地元を志向する人は多くないといえるだろう。また、女子学生は男子に比べて地元就職する率が高いとも良くいわれるが、かならずしもそうはいえないこともわかった。

そのことは、次の253-254ページにかけて示した、出身地方と就職先地方と進路への満足度との3重クロス表からみてもわかるように、地元就職できたからと言って特に満足度が高いわけではなく、むしろ地域性と満足度は相関していないというべきであろう。

6.4 まとめ

学生生活でタテの人間関係、ヨコの人間関係を築くことが、特に内定獲得の糸口になるわけでもなく、大学の授業に積極的に参加することもまた就活で有利になるわけでもない。学生生活で築き上げたものを生かす、生かさないについては、学生個々人の取り組みであって、そこにひとつの法則があるわけでもない。受験が試験に備えた勉強をすれば合格に近づくのに対して、就活では、早めに準備をしたから、取り組みに時間をかけたからといった理由で内定をとれるわけでもなく、企業の内定基準もよく分からない。しかし、学

生が企業を選ぶことについては、個人個人で明確な基準が設けられており、応募理由でも「仕事内容」がもっとも多く、多くの学生が選ぶ理由に挙げている。

ただし、勤務地については、出身によって学生の企業選びの違いをみることができる。大都市圏近くでない地方の学生ほど特定の勤務地で働きたいという傾向があるが、実際に配属先が決められた後、それに対して不満を感じているわけでもなく、むしろ内定獲得後は企業の福利厚生について意識が傾くようだ。結果的に就職先の福利厚生が重視されており、仕事と余暇のバランスについても、就職先で育児休暇がとりやすいところをと考える学生は7割を超える結果となった。

就職進学地方 と 進路への満足度 と 高校の地方 のクロス表

高校の地方		進路への満足度			合計	
		満足	どちらかといえ満足	どちらともいえない		
東京	就職進学地方	東京	3		3	
			100.0%		100.0%	
	阪兵和	2		2		
		100.0%		100.0%		
	合計	5		5		
		100.0%		100.0%		
中部以東	就職進学地方	東京	10	4	2	16
			62.5%	25.0%	12.5%	100.0%
	中部以東	14	4	4	22	
		63.6%	18.2%	18.2%	100.0%	
	京滋奈	4	0	0	4	
	100.0%	.0%	.0%	100.0%		
	阪兵和	5	0	3	8	
		62.5%	.0%	37.5%	100.0%	
	合計	33	8	9	50	
		66.0%	16.0%	18.0%	100.0%	
京滋奈	就職進学地方	東京	10	4	1	15
			66.7%	26.7%	6.7%	100.0%
	中部以東	5	3	0	8	
	62.5%	37.5%	.0%	100.0%		
	京滋奈	16	11	5	32	
		50.0%	34.4%	15.6%	100.0%	

		阪兵和	15	7	3	25
			60.0%	28.0%	12.0%	100.0%
		中国以西	2	0	0	2
			100.0%	.0%	.0%	100.0%
	合計		48	25	9	82
			58.5%	30.5%	11.0%	100.0%
阪兵和	就職進学地方	東京	7	15	4	26
			26.9%	57.7%	15.4%	100.0%
		中部以東	4	1	2	7
			57.1%	14.3%	28.6%	100.0%
		京滋奈	4	7	2	13
			30.8%	53.8%	15.4%	100.0%
		阪兵和	37	15	13	65
			56.9%	23.1%	20.0%	100.0%
		中国以西	4	1	0	5
			80.0%	20.0%	.0%	100.0%
		外国	0	1	0	1
			.0%	100.0%	.0%	100.0%
	合計		56	40	21	117
			47.9%	34.2%	17.9%	100.0%
中国以西	就職進学地方	東京	10	3	3	16
			62.5%	18.8%	18.8%	100.0%
		中部以東	1	1	0	2
			50.0%	50.0%	.0%	100.0%
		京滋奈	6	2	0	8
			75.0%	25.0%	.0%	100.0%
		阪兵和	2	2	2	6
			33.3%	33.3%	33.3%	100.0%
		中国以西	9	7	3	19
			47.4%	36.8%	15.8%	100.0%
	合計		28	15	8	51
			54.9%	29.4%	15.7%	100.0%
外国	就職進学地方	京滋奈	1	2	1	4
			25.0%	50.0%	25.0%	100.0%
	合計		1	2	1	4
			25.0%	50.0%	25.0%	100.0%